

PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2020

PENAPARQUE2 – GESTÃO E PROMOÇÃO DE EQUIPAMENTOS
MUNICIPAIS DE PENACOVA E.M.

Introdução

Tendo em conta as boas práticas, as mais recentes orientações, e tendo em vista a dar cumprimento à execução de políticas públicas vertidas em inúmeros compromissos internacionais – entre os quais destacamos, sem qualquer desprimor face aos demais: a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e ainda o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

Cabe-nos a todos, e à PENAPARQUE2 E.M. particularmente, denunciar o perigo do valor simbólico do princípio da igualdade não raras vezes utilizado para obscurecer a realidade e levar à negação da discriminação de género, tantas vezes considerada no discurso de tantos juristas quantos leigos um fenómeno já antigo e ultrapassado.

Se é certo que as mais antigas e tradicionais formas de discriminação foram sucumbindo, não deixa de ser menos certo que outras novas foram surgindo, e com pesar somos obrigados a constatar que a imaginação humana tende a mostrar-se irremediavelmente ilimitada no que toca a criar novos contextos de discriminação, daí que este seja um assunto constantemente reaberto e coloque constantemente em causa o retorno da mulher a um estado natural de mútua humanidade entre homens e mulheres, artificialmente destruído e mantido pelo sistema patriarcal que tantas marcas deixou na nossa sociedade.

Assumindo na esteira de Maria Teresa Féria de Almeida, que se não for uma quimera encarar a justiça como a alma do direito e uma aspiração da própria sociedade, então apelar à igualdade de resultado mais do que uma legítima esperança acaba por se afigurar uma incontornável exigência, até mesmo para que a afirmação de Virginie Larribau-Terneyre, onde a igualdade absoluta é caracterizada como uma pura abstração, vá começando a ceder e não continue tão real quanto atualmente ainda é.

Assim, conscientes de que é díspar e turvo o caminho que nos leva da igualdade legal entre mulheres e homens às entrelinhas da nossa realidade, caminhamos com sentido de responsabilidade e convictos do contributo e testemunho que a nossa luta diária pela igualdade pretende simbolizar, sendo sobre esse mesmo contributo que doravante nos debruçaremos.

✓
ley
Cil

Assumimos conscientes o compromisso de adotar medidas que visem a atenuação das disparidades existentes em função do género e permitam lembrar no dia-a-dia que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade, como tão bem ficou frisado na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Esta não é uma luta deveras diferente daquela pela qual diariamente trabalhamos e damos a cara, na verdade falamos essencialmente do mesmo: da promoção e proteção da sustentabilidade: tanto ambiental, quanto social. E quanto a esta última estamos certos que ela não será possível descurando as condições de existência, dignidade e o potencial de grande parte da humanidade: do género feminino.

✓
11/11
11/11

Proposta de Implementação de medidas para o ano de 2020

O Plano para a Igualdade de Género na PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM propõe-se ao cumprimento de cinco objetivos, assentes nas seguintes áreas de intervenção:

1. Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos;
2. Apostar na formação em igualdade de género e respeito pela integridade e dignidade laboral;
3. Adotar critérios que na estratégia empresarial promovam e incentivem futuros contraentes a reger-se por critérios igualitários;
4. Sensibilizar e formar para a Igualdade de Género no que toca ao diálogo social;
5. Promover uma saudável e igualitária articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

Para o cumprimento dos cinco objetivos suprarreferidos, são propostas oito medidas de implementação:

Medida n.º 1: Apostar na formação dos membros dos recursos humanos.

Medida n.º 2: Desenvolver uma política de recrutamento ativo (se aplicável) tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados.

Medida n.º 3: Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho.

Medida n.º 4: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a checkmark-like symbol at the top, followed by a series of loops and a final flourish.

Medida n.º 5: Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa.

Medida n.º 6: Utilizar critérios que na celebração de posteriores contratos beneficiem e preferenciem entidades que se rejam por valores igualitários e apresentem na sua estrutura um conjunto homogéneo de trabalhadores quanto ao género.

Medida n.º 7: Integrar na prática empresarial uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

Medida n.º 8: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

Publicidade das Medidas

A execução das medidas do Plano de Igualdade será monitorizada paulatinamente pelo Conselho de Administração ao longo da sua vigência, e na apresentação do Relatório e Contas no ano seguinte, será feito um balanço final da implementação e resultados deste Plano.

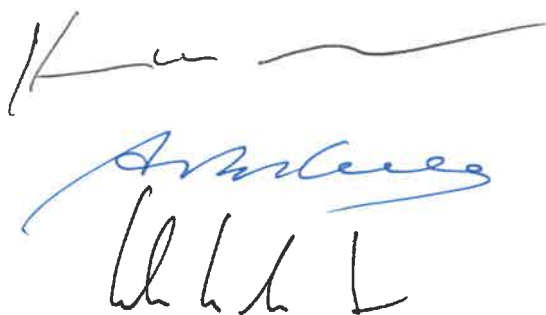
O presente Plano Anual de Ação para a Igualdade de Género será publicado em <http://www.cm-penacova.pt/pt/pages/penaparque>.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Al', is located in the upper right margin of the page.

Departamento Responsável

A implementação e exequibilidade de todas as medidas supra enunciadas são da responsabilidade do Conselho de Administração da empresa.

PENAPARQUE 2
GESTÃO E PROMOÇÃO DE EQUIPAMENTOS
MUNICIPAIS DE PENACOVA, EM
A Administração,

Two handwritten signatures are present in the lower right area. The top one is in black ink and appears to be 'H...'. The bottom one is in blue ink and appears to be 'Armando', with 'Al' written below it in black ink.